

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kompetesi global yang semakin tajam, mendorong perusahaan untuk secara kontinyu menyempurnakan berbagai strategi meningkatkan kualitas kehidupan pekerja. Para manajer dan departemen SDM (Sumber Daya Manusia) proaktif memberikan melalui temuan-temuan baru untuk meningkatkan produktivitas pekerja. Salah satu segi hubungan antara perusahaan dan karyawannya menyangkut apa yang lazim dikenal dengan istilah hubungan ketenagakerjaan.

Hubungan ketenagakerjaan (*labor relations*) adalah hubungan berkesinambungan di antara sekelompok karyawan (yang diwakili oleh serikat pekerja) dengan manajemen perusahaan. Serikat pekerja merupakan sebuah organisasi yang berunding bagi karyawan menyangkut upah, jam kerja, dan syarat serta kondisi kerja lainnya. Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan - dan Undang-undang No. 21 Tahun 2000 - Serikat Pekerja/Serikat Buruh - mendefinisikan serikat pekerja/serikat buruh sebagai sebuah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela, serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.

Serikat pekerja merupakan organisasi yang dibutuhkan pekerja, tetapi kenyataannya banyak pekerja tidak menyadari bahwa serikat pekerja adalah hak

yang melekat bagi pekerja. Seperti yang tercantum dalam Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia Pasal 23: ayat (1) setiap orang berhak atas pekerjaan, berhak bebas memilih pekerjaan, berhak atas syarat-syarat pekerjaan yang adil dan menguntungkan serta berhak atas perlindungan akan pengangguran; ayat (2) setiap orang tanpa diskriminasi, berhak atas pengupahan yang sama untuk pekerjaan yang sama; ayat (3) setiap orang yang bekerja berhak atas pengupahan yang adil dan menguntungkan, yang memberikan jaminan kehidupan yang bermanfaat baik dirinya sendiri maupun keluarganya, dan jika perlu ditambah dengan perlindungan sosial lainnya; ayat (4) setiap orang berhak mendirikan dan memasuki serikat-serikat pekerja untuk melindungi kepentingannya.

Peran serikat pekerja, selain membangun hubungan industrial, mempunyai fungsi sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama serta penyelesaian perselisihan hubungan industrial, Sebagai wakil pekerja dalam lembaga kerja sama *bipartite*, Sebagai perencana, pelaksana dan penanggung jawab pemogokan pekerja, dan wakil pekerja dalam memperjuangkan kepemilikan saham di perusahaan. Peran serikat pekerja dalam menjalin hubungan kerja dengan pengusaha merupakan kepentingan yang harus diperhatikan pengusaha karena serikat pekerja sebagai sarana komunikasi yang efektif, dan aspiratif dapat memberikan kontribusi untuk kepentingan pekerja dan perusahaan dalam proses produksi, sarana protektif bagi pekerja, selain sarana penyampaian pesan mengenai kondisi perusahaan dan menjaga ketenangan kerja, motivator etos kerja serta sarana perjuangan bagi nasib pekerja.

Peran aspiratif yaitu sebagai sarana penyalur aspirasi dan melindungi pekerja dari ketidakmampuan dalam memperjuangkan aspirasinya secara individu, mengingat posisi pekerja sangat lemah. Menurut Dyne, et. al. (2003) menyatakan bahwa ketakutan karyawan menyampaikan suaranya adalah salah satu penghambat terciptanya hubungan komunikasi pekerja dan pemilik. Menurut Sawrey dan Telford dalam Alsa (1997) mengatakan bahwa aspirasi adalah sebagai apa yang ingin dicapai seseorang. Untuk mencapai keinginan tersebut seseorang membutuhkan motivasi.

Motivasi Menurut Hasibuan (2004) adalah rangsangan keinginan dan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan. Aspek motivasi ini merupakan pendorong yang menyebabkan seseorang rela untuk menggerakkan kemampuan tenaga dan waktunya untuk menjalankan semua kegiatan yang telah menjadi tugas dan tanggung jawabnya agar kewajibannya terpenuhi serta sasaran dan tujuan yang ingin dicapai terwujud. Karyawan dengan motivasi tinggi akan memberikan dampak positif, baik bagi diri individu maupun pihak perusahaan. Salah satu cara untuk meningkatkan motivasi adalah dengan melibatkan para pekerja dalam pengambilan keputusan melalui partisipasi dalam serikat pekerja.

Menurut Davis (1962: 15) menyatakan bahwa partisipasi adalah keterlibatan mental atau pikiran dan emosi atau perasaan seseorang didalam situasi kelompok yang mendorongnya untuk memberikan sumbangan kepada kelompok dalam usaha mencapai tujuan. Keberadaan serikat pekerja meskipun secara hukum merupakan hal yang legal bagi setiap pekerja, namun sering kurang mendapatkan tanggapan positif dari pihak manajemen. Hal ini

disebabkan karena pihak manajemen tidak ingin ada campur tangan pihak lain yang memaksakan kehendak sehingga tidak sesuai dengan garis kebijaksanaan manajemen

PT Dok dan Perkapalan Surabaya (persero) adalah perusahaan galangan kapal terkemuka di Indonesia, yang terletak di Surabaya, menjalankan bisnis dalam perbaikan dan pemeliharaan kapal layanan, termasuk pembangunan kapal, perbaikan kapal, desain dan rekayasa, konstruksi lepas pantai, dan struktur baja fabrikasi. Perusahaan ini telah mempekerjakan 430 karyawan.

Pada PT. Dok dan Perkapalan Surabaya (Persero) terdapat dua serikat pekerja sebagai wadah penyalur aspirasi pekerja yaitu, Serikat Karyawan PT. Dok dan Perkapalan Surabaya (SEKAR-DPS) dan Serikat Pegawai PT. Dok dan Perkapalan Surabaya (SP-DPS) dengan jumlah karyawan yang berpartisipasi sebanyak 310 karyawan.

Kehadiran serikat pekerja dalam suatu perusahaan biasanya untuk menjadi wakil dari pekerja dalam melakukan perundingan dengan manajemen juga untuk mewakili pekerja dalam suatu kegiatan-kegiatan formal yang diadakan pemerintah dalam hal ini Kementrian Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Karena peran yang begitu besar sebuah serikat pekerja maka partisipasi anggota dalam sebuah serikat pekerja sangatlah penting. Bila partisipasi anggota tinggi maka serikat pekerja tersebut akan memiliki daya tawar tinggi dalam melakukan perundingan dengan manajemen, begitu juga bila partisipasi anggota kurang maka pihak manajemen akan lebih mudah mengendalikan pekerja. Anggota yang dimaksud disini adalah para pekerja yang bergabung dalam serikat pekerja dalam suatu perusahaan. Bila para pekerja yang bergabung dengan serikat pekerja cukup banyak atau mayoritas dari seluruh jumlah pekerja dalam

perusahaan maka serikat pekerja tersebut cukup kuat karena suara yang dibawa oleh serikat pekerja merupakan suara mayoritas pekerja dalam suatu perusahaan.

Serikat pekerja dalam memperjuangkan, membela, serta melindungi hak dan kepentingan pekerja harus bersifat bebas, yakni sebagai organisasi di dalam melaksanakan hak-hak dan kewajibannya tidak dibawah pengaruh atau tekanan pihak lain. Dan bersifat mandiri, yakni keberadaannya tidak dikendalikan oleh pihak manapun melainkan oleh kekuatan sendiri baik dalam mendirikan, menjalankan, maupun mengembangkan organisasi. Namun adanya campur tangan dari pihak manajemen yakni manajemen melakukan pendataan keanggotaan serikat pekerja dengan menyebarkan angket dan mewajibkan karyawan mengisinya membuat partisipasi karyawan dalam serikat pekerja menurun karna adanya rasa takut kepada manajemen. Para karyawan takut jika mereka berpartisipasi dalam serikat pekerja mereka akan dipecat oleh pihak manajemen seperti yang terjadi pada tahun 2010 dimana 7 pengurus dan 20 anggota serikat pekerja PT. Dok dan Perkapalan Surabaya (Persero) dipecat oleh pihak manajemen, pemecatan ini disebabkan karena adanya pendirian serikat pekerja. Bukan hanya itu alasan lain karyawan takut berpartisipasi dalam serikat pekerja karena adanya perbedaan perlakuan atau diskriminasi yang dilakukan manajemen kepada karyawan yang berpartisipasi dalam serikat pekerja dan karyawan yang tidak berpartisipasi dalam serikat pekerja.

Rasa takut dan kurangnya dukungan manajemen kepada serikat pekerja dapat berakibat pada hubungan yang kurang kondusif antara manajemen dengan pekerja. Hubungan (kerja) industrial antara pengusaha dengan pekerja yang kurang kondusif dapat menimbulkan perselisihan hak serta kepentingan

karena kebuntuan komunikasi yang bersifat mendasar mengenai kewajiban, hak dan tanggung jawab. Demonstrasi yang dilakukan ribuan buruh beberapa perusahaan di Indonesia seperti Jakarta, Bandung, Surabaya, Medan dan kota-kota besar lainnya merupakan dampak dari hubungan industri yang kurang kondusif. Para demonstran yang membawa papan yang bertuliskan luapan rasa kekecewaan dan ketidakadilan yang dirasakan oleh pekerja. Hal ini menunjukkan bahwa demonstrasi dilakukan agar pemerintah dan pemimpin perusahaan mendengarkan aspirasi dari para pekerja.

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan di atas, maka peneliti berminat mengkaji tentang “PENGARUH ASPIRASI DAN PARTISIPASI KARYAWAN TERHADAP MOTIVASI KERJA SERIKAT PEKERJA PT. DOK DAN PERKAPALAN SURABAYA (PERSERO)”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah aspirasi karyawan dalam serikat pekerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PT. Dok dan Perkapalan Surabaya (Persero)?
2. Apakah partisipasi karyawan dalam serikat pekerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PT. Dok dan Perkapalan Surabaya (Persero)?
3. Apakah aspirasi dan partisipasi karyawan dalam serikat pekerja berpengaruh secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Dok dan Perkapalan Surabaya (Persero)?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai oleh penulis dalam penelitian yang akan dilaksanakan adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh aspirasi karyawan dalam serikat pekerja terhadap motivasi kerja karyawan PT. Dok dan Perkapalan Surabaya (Persero).
2. Untuk mengetahui pengaruh partisipasi karyawan dalam serikat pekerja terhadap motivasi kerja karyawan PT. Dok dan Perkapalan Surabaya(Persero).
3. Untuk mengetahui pengaruh simultan aspirasi dan partisipasi karyawan dalam serikat pekerja terhadap motivasi kerja karyawan PT. Dok dan Perkapalan Surabaya (Persero).

1.4 Manfaat Penelitian

Tujuan dari penelitian yang dilakukan agar dapat memberikan manfaat yang berguna antara lain :

1. Aspek Teoritis

Dengan diadakan penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan (*knowledge*) penulis dalam segi teori maupun praktek dan penelitian ini dapat digunakan untuk dasar perbandingan dan referensi bagi penelitian bagi penelitian yang sejenis.

2. Aspek Praktis

a. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini dapat memberikan masukan saran bagi perusahaan dalam usahanya untuk memecahkan masalah yang berhubungan dengan aspirasi dan partisipasi karyawan dalam serikat pekerja.

b. Bagi peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman bagi peneliti dan dapat dijadikan bahan studi perbandingan antara teori yang didapatkan selama mengikuti perkuliahan dengan praktek-praktek yang ada dilapangan selama penelitian.

c. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini dapat dijadikan dasar dari sumbang pemikiran penelitian dalam bidang yang sama, yaitu khususnya dalam bidang sumber daya manusia mengenai pengaruh aspirasi dan partisipasi karyawan dalam serikat pekerja terhadap motivasi kerja karyawan